臺灣高等法院臺中分院民事裁定

115年度勞抗字第7號

抗　告　人　有限責任南投縣尚讚照顧服務勞動合作社附設南投縣私立尚讚居家長照機構

000000000000000000

法定代理人　林清壽

上列抗告人因與相對人○○○間聲請定暫時狀態之處分事件，對於中華民國115年4月30日臺灣南投地方法院裁定（114年度勞聲字第2號），提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理　由

一、本件係抗告人針對原法院准許相對人聲請定暫時狀態處分之裁定為抗告，本院已依法通知兩造陳述意見（見本院卷第31至37頁），合先敘明。

二、勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。勞工提起本件聲請，應就本案有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，負釋明之責。所謂釋明，乃當事人提出之證據雖未能使法院達於確信之程度，但可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此，即為已足。是依當事人之陳述及提出之相關證據，倘可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此者，即不得謂為未釋明（最高法院114年度台抗字第460號裁定意旨同此）。

三、抗告意旨略以：相對人已對伊最高管理階層（總經理）及直接指揮系統（督導長、督導）全數提起偽造文書告訴，對管理階層造成重大壓力、不安，縱其等已獲不起訴處分，雙方間信任基礎亦已蕩然無存，伊事實上無法安排人選督導其工

作，否則無異逼迫其他同仁離職，更使其他員工因恐懼及不信任感，難以安心提供照顧服務，影響服務品質，進而對受照顧者之安全及照顧品質產生不良影響。又長照行業雖面臨普遍性缺工，伊有招募一般正常居家照顧服務員（下稱居服員）之需求，絕不等於有能力或義務忍受並繼續僱用1名對於全體管理階層濫行提告、嚴重破壞職場秩序之特定員工，原裁定認伊繼續僱用相對人無重大困難，顯有違誤等語，爰提起抗告，求為廢棄原裁定主文第1項部分，並駁回相對人聲請定暫時狀態處分等語。

四、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

相對人主張其受僱於抗告人擔任居服員，詎抗告人於113年12月27日以：1.其對居服員督導○○○洩漏其個人資料及違反職業道德之不實指控（下稱系爭指控）及2.其於同年10月24日向○○○語帶恐嚇告知事情還沒結束（下稱系爭恐嚇）等行為，造成○○○名譽受損並嚴重影響身體及工作心情，乃對共同工作之勞工實行暴行或有重大侮辱為由，依勞動基準法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，惟抗告人終止實不合法，其已依法提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，現由原法院以114年度勞訴字第13號（下稱本案）審理中等情，業據本院核閱本案卷宗確認無訛，堪認相對人已就本案訴訟非無勝訴之望為釋明。抗告人雖抗辯相對人確有系爭指控及系爭恐嚇行為，故其解僱合法云云，惟此屬本案訴訟實體爭執事項，非本件保全程序所應審究。

㈡關於抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損

害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號民事裁定意旨同此）。

2.抗告人為居家長照機構，其自承對於照顧人力有長期需求，況抗告人於終止兩造勞動契約後，仍持續招聘照顧服務員等情，亦有臺灣就業通網頁可佐（見原審卷第31至32頁），堪認其繼續僱用相對人從事相同工作，尚無重大困難。是相對人就抗告人於本案訴訟審理期間應以每月新臺幣（下同）5萬1,740元之薪資繼續僱用相對人非顯有重大困難一節亦已為釋明。至抗告人辯稱相對人係對全體管理階層濫行提告、嚴重破壞職場秩序之特定員工云云，亦屬本案訴訟實體爭執事項，非本件保全程序所應審究。

3.抗告人雖辯稱相對人曾對其最高管理階層（總經理）及直接指揮系統（督導長、督導）全數提起偽造文書告訴，對管理階層造成重大壓力、不安，縱其等已獲不起訴處分，雙方間信任基礎亦已蕩然無存，事實上無法安排人選督導其工作，更可能影響其他員工之服務品質，對受照顧者之安全及照顧品質產生不良影響云云。惟相對人所擔任之居服員所需服務對象為簽約個案，負責工作內容為個案生活照顧、身體照顧、居家喘息服務、定期參與團督會議、撰寫服務紀錄及日誌、系統APP定位打卡、教育訓練等，此有抗告人115年3月31日尚讚字第1150331017號函暨所附流程圖、居服員接派案管理辦法可參（見原審卷第145至154頁），可知相對人之工作服務對象為居家照顧個案，且多為個人獨立作業，與抗告人其他員工接觸及業務重疊性非高。衡以抗告人既屬設立多年之長照機構，當具專業之人力調配及行政管理能力，關於派案、排班、訓練等需與居

服督導配合，及相對人勞務給付之內容及方法等事項，抗告人非不得以工作規則或其他適法之管理手段為指揮、監督。故抗告人上開所辯，尚不可採。

㈢綜上，本院斟酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置等不便，然此相較相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別。且相對人已就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，認相對人聲請定抗告人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並按月於次月15日給付薪資5萬1,740元之暫時狀態處分，為有理由，應予准許。抗告意旨指摘原裁定主文第1項不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、所謂「繼續僱用」之處分內容，除具有暫定勞雇關係存在之形成性質外，固包含雇主需繼續僱用之給付性質，惟非賦予勞工是否提供勞務之選擇，倘認勞工於法院為雇主繼續僱用之處分後，得拒絕提供勞務，則與勞動事件法第49條規定之立法目的有所違背。是勞工於法院為准許繼續僱用之處分後，不得任意拒絕提供勞務（最高法院114年度台抗字第629號裁定意旨同此），附此敘明。

六、據上論結，本件抗告為無理由，依法裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日

勞動法庭　　審判長法　官　謝說容

法　官　陳正禧

法　官　施懷閔

正本係照原本作成。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告，應於裁定送達後10日內委任律師或具有律師資格之關係人為代理人向本院提出再抗告狀（須按他造人數附具繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,500元。

書記官　洪鴻權

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日